

забезпечує належні умови користування власним та спільним майном власників жилих і нежилих приміщень у житловому будинку; забезпечує облік та збереження спільного майна власників жилих і нежилих приміщень у житловому будинку; розробляє, організує та контролює виконання заходів щодо ефективного використання у багатоквартирного житлового будинку теплової, електричної енергії та інших ресурсів; організує своєчасне укладання договорів зі споживачами та з виробниками і виконавцями житлово-комунальних послуг; приймає громадян у визначені дні і години, своєчасно розглядає заяви, листи, скарги й дає відповіді на всі питання щодо управління і утримання будинку; організує відповідно до вимог закону та договору періодичне проведення зборів власників жилих та нежилих приміщень у житловому будинку; звітує перед зборами власників жилих та нежилих приміщень у житловому будинку про свою діяльність; вживає заходів щодо ліквідації аварійних ситуацій у житловому будинку; забезпечує дотримання правил пожежної безпеки, правил користування газовими і електроприладами, утримання в справному стані протипожежних пристроїв.

Для того, щоб виконати такі складні завдання потрібна відповідна базова підготовка, тільки тоді праця менеджера (управителя) буде ефективною і не заподіє шкоди майну власників приміщень у багатоквартирному будинку.

Якісне обслуговування та забезпечення безпеки життєдіяльності населення в житловій сфері досягається як через підвищення кваліфікації кадрів галузі, що задіяні в наданні цих послуг, так і через підвищення інформованості споживачів щодо цих питань.

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АУТСТАФФИНГА ДЛЯ СНИЖЕНИЯ ЗАТРАТ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Е. И. СЛАВУТА, ст. препод., В. В. СЛУХАЙ, Е. А. АСТАШЕНКО

*Харьковский национальный университет городского хозяйства  
имени А. Н. Бекетова*

Аутстаффинг персонала является одним из эффективных механизмов оптимизации затрат предприятия. Услуга аутстаффинга персонала заключается в выведении за штат сотрудников предприятия-заказчика и

перевода их в штат компании-провайдера, которая будет осуществлять в дальнейшем их полное кадровое и бухгалтерское сопровождение. При этом аутстаффинг используется компаниями любой формы собственности, кроме государственной. Благодаря этому обязанности ведения бухгалтерской документации, начисления и уплаты налогов, выплаты заработной платы, оформление трудовых книжек и т. д. переходят от заказчика к аутстафферу.

Рассмотрим правовые аспекты использования аутстаффинга в Украине. В мировой практике применения аутстаффинга регулируется Конвенцией о частных агентствах занятости № 181 [2], которая была принята 19 июня 1997 г. Эта Конвенция нератифицирована Украиной, что привело к отсутствию понятия «аутстаффинга» в отечественном законодательстве. Однако, если рассматривать определения аутстаффинга, изложенное в статье 1 вышеупомянутой конвенции как услуги, которая состоит в «... найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом, и устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение...», то становится очевидной тождественность трактовки этой деятельности в Налоговом кодексе Украины (пп. 14.1.183): услуга по предоставлению персонала – это хозяйственное или гражданско-правовое соглашение, в соответствии с которым лицо, которое оказывает услугу, направляет в распоряжение другого лица одно или несколько физических лиц для выполнения определенных этим соглашением функций [3].

На данный момент Закон Украины «О занятости населения» предусматривает получение разрешения на наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у другого работодателя [4]. В полном объеме получение такого разрешения не закреплено, поскольку Закон Украины «О внесении изменений в некоторые законы Украины о выдаче разрешения на наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у другого работодателя» не вступил в силу. Поэтому данное разрешение не включено в перечень документов разрешительного характера как обязательное для получения и не определен сам порядок его получения.

Возможен другой вариант предоставления услуг аутстаффинга. В этом случае компания-аутстаффер выступает посредником в трудоустройстве. Такая деятельность регламентируется Законом Украины «О занятости

населения» [1]. При этом компания-аутстаффер должна соблюсти ряд условий:

- зарегистрировать у регистратора деятельность с КВЭДами: 78.10 «Деятельность агентств по трудоустройству», 78.20 «Деятельность агентств временного трудоустройства» или 78.30 «Другая деятельность по обеспечению трудовыми ресурсами»;
- заключить договор с Центром Занятости;
- быть зарегистрированной на официальном сайте службы занятости в соответствующем разделе.

По состоянию на 1.02.2016 г. в Украине насчитывается 663 таких компаний.

Таким образом, в настоящее время для правовой базы использования аутстаффинга характерно правовое поле для предоставления услуг аутстаффинга находится в динамичном состоянии; специальных разрешений не требуется; практическое использование услуг аутстаффинга требует сопоставления экономической выгоды от экономии затрат с потенциальным риском законодательного регулирования данной деятельности.

Ключевыми преимуществами аутстаффинга для предприятия выступают:

- повышение конкурентоспособности, возможность быстрого реагирования на изменения конъюнктуры рынка за счет увеличения или сокращения привлеченного персонала;
- сокращение расходов на содержание вспомогательных (обслуживающих) служб: происходит сокращение численности вспомогательных служб (бухгалтерии, отдела кадров, ИТ) в результате передачи части объемов работ этих служб кадровым агентствам;
- улучшение финансовых и экономических показателей, поскольку заказчик может отнести часть операционных расходов на себестоимость. Происходит рост производительности труда в результате вывода части персонала за штат, повышение стоимости компании за счет роста показателя дохода компании на одного штатного сотрудника;
- улучшение имиджа предприятия, передача юридической ответственности за персонал на аутстаффинговую компанию, сокращение риски возникновения судебных тяжб с персоналом, уменьшение случаев получения травм на рабочем месте;

– улучшение кадрового состава основного персонала, так как появляется возможность отбирать из сотрудников агентства лучших специалистов, сосредоточивать свои усилия на развитие собственного персонала;

– повышение мотивации и эффективности работы аутстаффингового персонала.

Безусловно, больше всего при аутстаффинге любая компания выигрывает от сокращения расходов на содержание персонала и роста мотивации аутстаффингового персонала.

Общие затраты на аутстаффинг персонала могут достигать достаточно высоких значений. В связи с этим его использование требует предварительного обоснования экономической целесообразности. Эта оценка проводится на основе сравнения затрат на привлечение конкретного специалиста для выполнения задания и экономической выгоды от его использования. При расчете стоимости привлечения персонала необходимо учитывать величину вознаграждения компании-аутстафферу, которая может плавающая (10-30% от заработной платы работника) или фиксированная.

Определение экономической выгоды должно включать снижение размера налоговых выплат предприятия – ЕСВ, а также уменьшение экономических потерь от текучести кадров.

Расходы на аутстаффинг будут экономически обоснованными, если затраты на привлечение специалиста будут меньше экономической выгоды от его использования.

#### **Список використаних джерел**

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 5.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

2. Конвенція про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 р. № 181 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_229](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_229).

3. Податковий кодекс України від 2.12.2010 р. № 2755-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.

4. Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, затверджений Постановою КМУ від 20 трав. 2013 р. № 359 [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/359-2013-п>.